



PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAAN PT BANK SULSELBAR KANTOR PUSAT MAKASSAR

Agrisya Yuliana ¹, Muhammad Yusuf ², Nasrullah ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

^{1,2,3} Email : agrisyayuliana@gmail.com , muhammadyusuf@unismuh.ac.id , nasrullah@unismuh.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received: 2026-03-04
Revised: 2026-03-12
Accepted: 2026-03-13
Available online: 2026-06-04

KEYWORDS

Work-life Balance, Work Environment, Leadership Style, Employee Performance.

CORRESPONDENCE

E-mail: agrisyayuliana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work-life balance, work environment, and leadership style on employee performance at PT Bank Sulselbar Makassar Head Office. Using a quantitative sampling method, the study recruited 77 respondents, determined using the Slovin formula. Data analysis was conducted using multiple linear regression.

Partial test results indicate that work-life balance (0.001) and work environment (0.001) have a positive and significant effect on employee performance. Conversely, leadership style (0.284) does not have a statistically significant effect on performance. However, simultaneously, these three variables significantly influence employee performance (0.000). The coefficient of determination (R^2) of 0.813 indicates that this model explains 81.3% of the variation in employee performance, with the remaining 18.7% explained by other variables outside the study. These results indicate that to increase productivity at the banking head office, management needs to prioritize work-life balance policies and maintain a conducive work environment.

Keywords: *Work-life Balance, Work Environment, Leadership Style, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Di tengah gelombang globalisasi dan persaingan bisnis yang kian sengit, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset utama yang strategis sekaligus faktor penentu utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif suatu organisasi, termasuk di sektor perbankan. Industri perbankan sendiri memegang peran vital sebagai penopang perekonomian, sehingga dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, regulasi yang dinamis, serta meningkatnya ekspektasi konsumen. Tantangan tersebut secara langsung membentuk lingkungan kerja yang penuh dinamika dan tekanan. Dalam kondisi seperti ini, kinerja karyawan yang optimal menjadi pondasi utama bagi kelangsungan, produktivitas, dan kesehatan organisasi secara menyeluruh. Kinerja yang baik bukan hanya berkontribusi terhadap pencapaian target keuangan, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan, kepuasan nasabah, hingga citra perusahaan di mata publik (Anwar & Abdullah, 2021).

Namun demikian, realita yang ada menunjukkan bahwa banyak organisasi termasuk di sektor perbankan masih bergulat dengan tantangan dalam menjaga dan mewujudkan kinerja karyawan yang konsisten. Berbagai gejala seperti kelelahan emosional (*burnout*), tingginya niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*), serta menurunnya tingkat produktivitas sering kali muncul ke permukaan. Dari hasil observasi awal di PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar, diketahui terdapat sebanyak 340 karyawan (Sumber: Data internal PT Bank



Sulselbar Kantor Pusat Makassar, 2025) dan dengan pengamatan yang telah dilakukan terdapat beberapa indikasi masalah yang dapat dikenali. Di antaranya adalah beban kerja yang cukup tinggi dan berpotensi mengganggu waktu pribadi karyawan, serta koordinasi dan komunikasi dalam tim masih dapat ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang lebih harmonis, kolaboratif, dan produktif. Kondisi ini kemudian memunculkan sebuah pertanyaan inti dalam penelitian: faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar?

Saya tertarik untuk meneliti variabel *Work-life Balance* karena fenomena ini semakin relevan dalam dinamika dunia kerja modern, di mana sering muncul pertanyaan mengenai kemungkinan bagi karyawan untuk tetap produktif tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadinya. Rasa penasaran ini muncul karena saya menyadari banyak karyawan, khususnya di sektor perbankan, menghadapi tekanan dan tuntutan target yang tinggi, yang berpotensi mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Melalui penelitian ini, penulis bermaksud untuk memahami sejauh mana *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana organisasi dapat menciptakan sistem kerja yang mendukung terwujudnya keseimbangan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana isu *work-life balance* telah menjadi perhatian manajemen, serta strategi yang paling efektif untuk mengintegrasikannya ke dalam kebijakan kerja di sektor perbankan.

Work-life Balance sendiri merupakan isu penting dalam dunia industri yang menuntut komitmen tinggi dari para karyawannya. Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, hal tersebut dapat menimbulkan stres, menurunnya semangat kerja, dan berkurangnya keterlibatan karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Di lingkungan PT Bank Sulselbar, beban kerja yang cukup berat berpotensi mengganggu waktu pribadi karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Pandangan ini sejalan dengan pesan yang terkandung dalam QS Al-Qashash (28): 77, yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

"Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia...".

Ayat ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan dalam hidup bahwa selain memenuhi tanggung jawab profesional, seseorang juga berhak untuk menikmati kehidupan pribadinya secara wajar dan proporsional.

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen krusial yang berpengaruh besar terhadap kenyamanan, motivasi, serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti fasilitas atau kenyamanan ruang, tetapi juga mencakup aspek non-fisik seperti kualitas hubungan antarpegawai, pola komunikasi, iklim kerja, dan budaya organisasi. Justru aspek non-fisik inilah yang kerap menjadi faktor penentu utama apakah seorang karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Adapun variabel gaya kepemimpinan dipilih karena saya memiliki rasa ingin tahu terhadap bagaimana perilaku seorang pemimpin dapat memengaruhi semangat dan kinerja tim. Berdasarkan pengalaman saya selama magang, saya melihat bahwa pemimpin yang inspiratif dan komunikatif mampu mendorong tim untuk bekerja lebih baik, bahkan dalam situasi penuh tekanan. Pengalaman tersebut mendorong saya untuk menguji secara ilmiah:

Urgensi dari penelitian ini terletak pada kontribusinya yang bersifat praktis bagi manajemen PT Bank Sulselbar, khususnya dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Hal ini mencakup inisiatif seperti program peningkatan kesejahteraan karyawan, pembenahan lingkungan kerja, serta peningkatan keterampilan kepemimpinan dan kerja sama tim guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Dari sisi akademis, penelitian ini juga memberikan sumbangan penting dalam pengembangan



ilmu, karena mengkaji keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks yang cukup spesifik, yaitu sebuah Bank Pembangunan Daerah (BPD) di kawasan Indonesia Timur yang hingga kini masih relatif minim dijadikan fokus kajian dalam literatur manajemen dan sumber daya manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler dalam (Fitri Wulandari, 2022), manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas tenaga kerja mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga PHK. Sementara itu, Hasibuan dalam (Supriadi et al., 2022) mendefinisikannya sebagai perpaduan ilmu dan seni dalam mengatur peran pekerja agar tujuan perusahaan dan masyarakat tercapai secara efisien. Mathis dan Jackson dalam (Wehelmina Rumawas, 2018) menekankan bahwa ini adalah proses penyusunan sistem formal untuk memanfaatkan kemampuan individu secara optimal. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis dalam mengelola tenaga kerja demi tercapainya target organisasi dan kesejahteraan pegawai.

2) Work-life Balance

Mardiani & Widiyanto (2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah kondisi individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tercipta harmoni yang produktif. Sukardi & Hendra Saputro (2024) menambahkan bahwa kondisi ini memungkinkan seseorang menjalankan kewajiban profesional tanpa mengabaikan aspek pribadi. Menurut Winanto Nawarcono & Agus Setiono (2021), keseimbangan ini merujuk pada kemampuan membagi waktu dan energi antara pekerjaan, keluarga, dan hiburan sehingga konflik dapat dihindari. McDonald & Bradley dalam (Suhartini, 2021) mengemukakan tiga indikator utama yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Manfaat dari kondisi ini menurut Anggi Firmanjaya Saputra & Erni Masdupi (2025) meliputi peningkatan kebahagiaan, produktivitas, kesehatan mental, hingga reputasi perusahaan yang lebih baik.

3) Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam (Mahmudah Enny W, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti kebersihan dan musik. Menurut Jopanda (2021), lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pekerja yang berperan penting dalam operasional perusahaan. Kelvin Ramban & Edalmen (2022) menekankan bahwa lingkungan yang kondusif mendorong kinerja, sementara lingkungan yang tidak nyaman justru menghambatnya. Indikator kualitas lingkungan kerja menurut Prihantoro dalam (Nurhandayani, 2022) meliputi hubungan antarpegawai, suasana kerja yang tenang, serta kerjasama tim. Selain itu, Wulandari & Dewi (2024) menyoroti faktor fisik seperti penerangan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dan keamanan sebagai elemen penting di area kerja.

4) Gaya Kepemimpinan

Husen Waedoloh et al. (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya berdasarkan keyakinan terhadap kemampuan mereka. Muhammad Agus Teguh Herlambang (2023) menekankan bahwa pendekatan ini bertujuan membimbing dan memotivasi karyawan menuju produktivitas optimal. Menurut Rahmadani & Rizka Akbar (2023), kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan menginspirasi individu melalui visi dan misi yang jelas. Hasibuan dan Melayu dalam (Fitri Wakhida Yusro et al., 2022) mengenali gaya



kepemimpinan melalui indikator cara pengambilan keputusan, pemberian motivasi, dan hubungan dengan bawahan. Adapun faktor yang memengaruhinya menurut H. Joseph Reits dalam (Noviyanti et al., 2024) mencakup kepribadian, harapan atasan, karakter bawahan, serta budaya organisasi.

5) Kinerja Karyawan

Nasrullah (2021) memandang kinerja sebagai hasil nyata dari penyelesaian tugas yang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan. Mulyadi & Pancasasti (2021) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil pemenuhan tuntutan pekerjaan yang didukung oleh semangat, tanggung jawab, dan pendidikan yang memadai. Menurut Mardiana Mardiana et al. (2023), pencapaian ini didasarkan pada pengalaman, ketulusan, dan waktu yang digunakan secara efektif. Indikator kinerja menurut Marsudi et al. (2021) meliputi kualitas kerja (kerapihan dan ketelitian), kuantitas kerja (kecepatan), serta inisiatif dalam menyelesaikan masalah. Terakhir, Handoko dalam (Estiana et al., 2023) menyebutkan faktor pendorong kinerja seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik dan data numerik sesuai teori Sugiyono (2023). Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan, terhitung mulai November 2025 hingga Januari 2026. Data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif berupa angka hasil *scoring* dan data kualitatif sebagai pendukung. Sumber data penelitian meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden serta data sekunder yang bersumber dari literatur seperti jurnal dan buku.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 340 karyawan, dan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, melakukan studi kepustakaan untuk memperkuat landasan teori, serta melaksanakan observasi atau pengamatan langsung di lapangan guna memastikan keakuratan informasi yang diperoleh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan instrumen penting untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Menurut Sugiyono (2023), validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti; instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1.1 *Worklife Balance*

Hasil uji validitas pada instrument penelitian variabel kualitas produk dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas *Worklife Balance*



No.	Item Pernyataan (X ₁)	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf signifikan	Keterangan
1	X1.1	0,777	0,224	Valid
2	X1.2	0,759	0,224	Valid
3	X1.3	0,809	0,224	Valid
4	X1.4	0,800	0,224	Valid
5	X1.5	0,757	0,224	Valid
6	X1.6	0,818	0,224	Valid
7	X1.7	0,880	0,224	Valid
8	X1.8	0,808	0,224	Valid
9	X1.9	0,847	0,224	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 30

2.1 Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil uji validitas pada instrument penelitian variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Item Pernyataan (X ₁)	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf signifikan	Keterangan
1	X2.1	0,732	0,224	Valid
2	X2.2	0,788	0,224	Valid
3	X2.3	0,685	0,224	Valid
4	X2.4	0,794	0,224	Valid
5	X2.5	0,758	0,224	Valid
6	X2.6	0,749	0,224	Valid
7	X2.7	0,782	0,224	Valid
8	X2.8	0,790	0,224	Valid
9	X2.9	0,744	0,224	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 30

3.1 Gaya Kepemimpinan (X₃)

Hasil uji validitas pada instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₃)

No.	Item Pernyataan (X ₁)	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf signifikan	Keterangan
1	X3.1	0,781	0,224	Valid
2	X3.2	0,818	0,224	Valid
3	X3.3	0,825	0,224	Valid
4	X3.4	0,816	0,224	Valid
5	X3.5	0,800	0,224	Valid
6	X3.6	0,756	0,224	Valid
7	X3.7	0,815	0,224	Valid
8	X3.8	0,789	0,224	Valid



9	X3.9	0,799	0,224	Valid
---	------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil olah data SPSS 30

4.1 Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas pada instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan (X1)	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf signifikan	Keterangan
1	Y.1	0,768	0,224	Valid
2	Y.2	0,773	0,224	Valid
3	Y.3	0,745	0,224	Valid
4	Y.4	0,821	0,224	Valid
5	Y.5	0,738	0,224	Valid
6	Y.6	0,812	0,224	Valid
7	Y.7	0,797	0,224	Valid
8	Y.8	0,682	0,224	Valid
9	Y.9	0,736	0,224	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 30

Berdasarkan hasil analisis uji validitas, nilai r hitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner ternyata lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Hal ini menandakan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti dengan akurat, yaitu *Worklife Balance*, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Dengan kata lain, semua pernyataan tersebut valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian yang andal untuk menggambarkan variabel-variabel tersebut secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2000), tingkat reliabilitas dapat ditentukan dengan melihat nilai Cronbach's alpha, dimana nilai yang lebih besar dari 0,60 dianggap memenuhi syarat reliabilitas. Adapun kriteria tingkat reliabilitasnya adalah sebagai berikut: jika nilai alpha atau r hitung berada pada rentang 0,8 – 1,0, maka kuesioner tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
<i>Worklife Balance</i>	0,932	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,907	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,928	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,911	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30



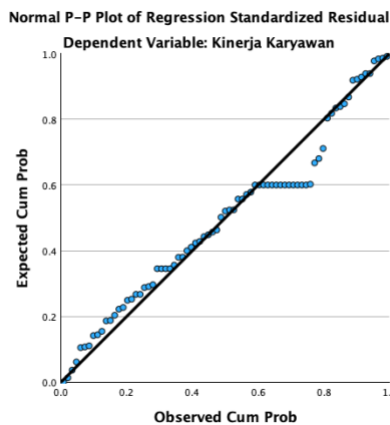
Variabel *Worklife Balance*, *Lingkungan Kerja*, dan *Gaya Kepemimpinan* termasuk tiga variabel yang, berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini menandakan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian ini.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada variabel *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 4. 1 Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian normalitas melalui grafik Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Pola penyebaran yang mendekati garis diagonal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada variabel pada variabel *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Worklife Balance	.475	2.105
	Lingkungan Kerja	.359	2.782
	Gaya Kepemimpinan	.319	3.132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Variabel *Worklife Balance* menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,475 dengan VIF sebesar 2,105, variabel *Lingkungan Kerja* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,359 dengan VIF



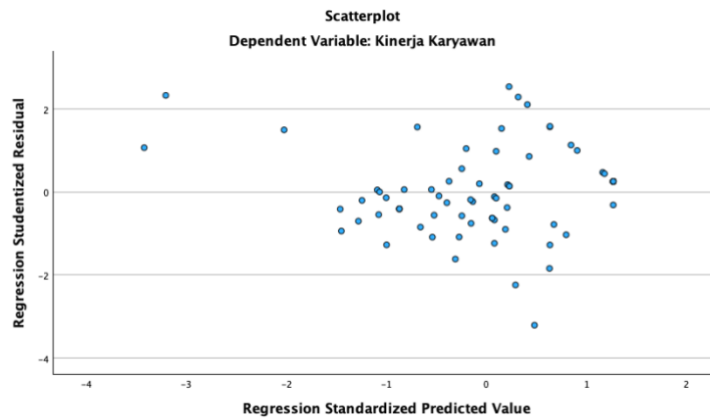
sebesar 2,782, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,319 dengan VIF sebesar 3,132.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model penelitian ini dinilai layak untuk digunakan pada tahap analisis regresi selanjutnya karena tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel pada variabel *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil grafik scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* (ZPRED) dan *Regression Studentized Residual* (SRESID), tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, penyebaran titik tersebut tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut (funnel), melebar, maupun bergelombang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar dinyatakan layak untuk digunakan dalam tahap pengujian hipotesis selanjutnya.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda pada variabel pada variabel *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.389	2.042		2.639	.010
	<i>Worklife Balance</i>	.386	.058	.490	6.666	.001
	Lingkungan Kerja	.403	.083	.411	4.865	.001



Gaya Kepemimpinan	.080	.074	.097	1.079	.284
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30

Berdasarkan Tabel 4.16, model persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,389 + 0,386 X_1 + 0,403 X_2 + 0,080 X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- Konstanta (5,389): Menunjukkan bahwa jika variabel *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,389 satuan.
- Koefisien Regresi X₁ (0,386): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work-life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,386, dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,001 < 0,05$).
- Koefisien Regresi X₂ (0,403): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,403. Variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan ($p = 0,001 < 0,05$).
- Koefisien Regresi X₃ (0,080): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan hanya memberikan kontribusi sebesar 0,080 terhadap Kinerja Karyawan. Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi ($0,284 > 0,05$)

4) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*, yang terlihat dari nilai t hitung dan koefisien beta standar (0,490) yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja serta perbaikan lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar, sedangkan gaya kepemimpinan pada penelitian ini belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, pengujian ini digunakan untuk menilai kelayakan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Adapun hasil uji simultan pada variabel *Worklife Balance*, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019.409	3	339.803	105.576	.0001 ^b
	Residual	234.954	73	3.219		
	Total	1254.364	76			



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Worklife Balance, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 105,576 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,0001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak, dan hipotesis yang menyatakan bahwa *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen, yaitu *Worklife Balance*, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, pengujian ini memperlihatkan seberapa baik model regresi mampu memprediksi atau menggambarkan perubahan Kinerja Karyawan berdasarkan perubahan pada variabel-variabel independen tersebut. Hasil pengujian koefisien determinasi dari variabel *Worklife Balance*, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar dapat dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4. 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.813	.805	1.79403
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Worklife Balance, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,901, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Penjelasan lebih rinci mengenai kontribusi variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai *Adjusted R Square* (0,805): Menunjukkan bahwa kontribusi variabel *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 80,5%.
- Faktor Lain (19,5 %): Selebihnya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti (misalnya motivasi kerja, kompensasi, atau disiplin kerja).



Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, pada tahap berikutnya akan dibahas pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pembahasan ini dilakukan untuk memberikan penafsiran terhadap hasil pengujian hipotesis yang telah diperoleh.

1. Pengaruh *Worklife balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *work-life balance* memperoleh nilai t hitung sebesar 6,666 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,386 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *worklife balance* akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,386 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, nilai Beta sebesar 0,490 mengindikasikan bahwa *worklife balance* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *worklife balance* dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Karyawan yang mampu mengatur waktu dan perannya secara seimbang cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih terjaga, tingkat tekanan kerja yang lebih rendah, serta dorongan kerja yang lebih kuat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadir et al. (2022) pada PT Bank Sulselbar Cabang Majene yang menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Intan Novindriyani dan Purwatiningsi (2025) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi dalam meningkatkan performa individu di dalam organisasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini dilakukan di PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar yang memiliki karakteristik organisasi yang lebih kompleks serta menganalisis tiga variabel independen secara bersamaan, yaitu *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Perbedaan dari segi objek dan cakupan variabel tersebut memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada level kantor pusat.

Dalam konteks PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar, tingginya beban kerja dan target yang harus dicapai berpotensi menimbulkan tekanan bagi karyawan. Oleh karena itu, kebijakan organisasi yang mendukung terciptanya keseimbangan kerja, seperti fleksibilitas waktu, pembagian tugas yang merata, serta perhatian manajemen terhadap kebutuhan pribadi karyawan, menjadi faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,865 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,403 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,403 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, nilai Beta sebesar 0,411 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat setelah *work-life balance*.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak hanya terbatas pada kondisi fisik seperti fasilitas, tata ruang, dan kenyamanan tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik



seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama tim, serta terciptanya suasana kerja yang harmonis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin maksimal pula kinerja yang dapat dicapai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Harti Murti Wicaksono dan Achmad Tarmizi (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mohammad Rafli Saputra dan Suhana (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Dalam konteks PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar, meskipun sarana dan prasarana kerja sudah tergolong memadai, aspek nonfisik seperti komunikasi internal dan koordinasi antar tim menjadi faktor yang sangat berperan. Hubungan kerja yang harmonis serta adanya dukungan antarpegawai dapat menumbuhkan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 1,079 dengan tingkat signifikansi 0,284. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,284 > 0,05$), maka hipotesis ketiga (H3) belum dapat dinyatakan diterima.

Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,080 menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk bersifat positif, namun secara statistik pengaruh tersebut belum mencapai tingkat signifikansi yang memadai. Dengan demikian, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan belum menunjukkan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.

Secara teoritis, gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja melalui pemberian motivasi, arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, serta dukungan kepada bawahan. Pemimpin yang bersikap terbuka dan partisipatif umumnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menumbuhkan semangat kerja dalam tim.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan temuan Haq dan Almanshur (2025) serta Arfandi Kasran (2023) yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti karakteristik organisasi, sistem kerja yang telah terstruktur dengan baik, budaya organisasi, serta tingkat kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks kantor pusat perbankan yang memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan mekanisme kerja yang sistematis, kinerja karyawan cenderung lebih ditentukan oleh sistem dan pembagian tugas dibandingkan oleh peran kepemimpinan secara langsung.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan mungkin sudah berada dalam kondisi yang relatif stabil dan merata, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja antar karyawan. Dengan demikian, meskipun secara statistik belum menunjukkan pengaruh yang berarti, gaya kepemimpinan tetap memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas, arah kerja, serta keberlangsungan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan secara parsial belum memperlihatkan pengaruh yang berarti. Akan tetapi, secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,813 yang menunjukkan bahwa 81,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian yang digunakan. Dengan demikian, temuan penelitian ini



menegaskan bahwa keseimbangan kerja dan kondisi lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan pribadi dan penciptaan kondisi kerja yang kondusif efektif dalam mendorong produktivitas kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,284 > 0,05$), meskipun arah hubungannya tetap positif. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,05$). Model penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,813, yang berarti variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 81,3% oleh variabel yang diteliti, sementara 18,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar diharapkan dapat lebih memaksimalkan perhatian terhadap *worklife balance*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada aspek *worklife balance*, perusahaan perlu melakukan peninjauan beban kerja secara berkala, menetapkan target yang wajar, serta menyediakan waktu istirahat yang cukup agar keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap terpelihara. Mengingat variabel ini memiliki pengaruh yang paling dominan, penguatan kebijakan pada aspek tersebut menjadi langkah penting dalam menjaga produktivitas karyawan.

Pada aspek lingkungan kerja, manajemen perlu memastikan terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antarpegawai, sehingga kinerja dapat terus berkembang. Sementara itu, pada aspek gaya kepemimpinan, walaupun pengaruhnya secara parsial belum tampak kuat, perusahaan tetap perlu meningkatkan kapasitas pimpinan melalui pelatihan dan pengembangan manajerial guna mendorong motivasi serta keterlibatan karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas cakupan objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih menyeluruh dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

REFERENSI

- Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, & Ramadani Syafitri. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*. <https://Jurnal.Diklinko.Id/Index.Php/Tarbiyah/https://Jurnal.Diklinko.Id/Index.Php/Tarbiyah/>
- Amir, & Akhmad Jafar. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa*.
- Anggi Firmanjaya Saputra, & Erni Masdupi. (2025). *Work-Life Balance Di Dunia Kerja*.



- Azzahra Nasyatra Sulindra, Dewi Kurniawati, & Indra Ade Irawan. (2025). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo-Jakarta Selatan. *Jimp*, 5(1), 57–71.
- Dinni Asmania, & Maghfiroh Yanuarti. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bca Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan*. <https://doi.org/10.32493/Jism.V4i3>
- Dwi Kembara, R. (2025). The Influence Of Leadership, Training And Work Environment On Employee Performance At Pt Bank Mandiri (Persero). In *American Journal Of Economic And Management Business* (Vol. 4, Number 2).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V12i2.771>
- Fitri Wakhida Yusro, Wahyu Eko Pujiyanto, Afifat Solikhah, & Supriyadi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. |, 169(2), 2808–7089. <https://doi.org/10.21274>
- Fitri Wulandari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.researchgate.net/publication/358343937>
- Husen Waedoloh, Husen Waedoloh, H. P., & Suryo Ediyono. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif*. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Ismail Hajiali, Mahfudnurnajamuddin, Suriyanti, & Aditya Halim Perdana Kusuma Putra. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Universitas Muslim Indonesia*, 8(1). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia* (Vol. 6).
- Kelvin Ramban, & Edalmen. (2022). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mardiana Mardiana, H. Suwanto, & Fitri Kumalasari. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 181–196. <https://doi.org/10.55606/Jekombis.V2i4.2586>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.456>



- Mila Fursiana Salma Musfiroh, Titik Hinawati, & Diana Febi Swasti. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Unsiq*, 9(2), 151–159.
- Muhammad Agus Teguh Herlambang. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics And Management (Jecma)*, 5(1), 104–115.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1754>
- Nasrullah. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan*.
- Noviyanti, D., Wandu, D., & Faletihan, U. (2024). *Kinerja Pegawai: Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja*.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Rahmadani, S., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jorapi: Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. www.cvalfabeta.com
- Suhartini. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)*.
- Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.1772>
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi Spd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wehelmina Rumawas, S. S. Ms. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Winanto Nawarcono, & Agus Setiono. (2021). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Wulandari, P., & Dewi, A. F. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja Dan Peraturan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Setia Makmur*. 5, 1432–1444. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>